

Представитель работодателя –  
Директор ГБУ ДО «ДШИ №5» г. Грозного

Представитель работников-  
Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ ДО «ДШИ №5» г. Грозного

  
Л.Б.Арсанукаева  
« 14 » декабря 2020 г.

  
Л.Л.Тавсултанова  
« 14 » декабря 2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работодателем и работниками**  
**ГБУ ДО «ДШИ №5» г. Грозного**  
**Срок действия коллективного договора 3 года**  
**С 14 декабря 2020 г. по 13 декабря 2023г.**

Коллективный договор принят на собрании  
коллектива « 14 » декабря 2020 г.  
Протокол № 5

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в Отделе труда и социального  
развития Заводского района г.Грозного  
Чеченской Республики

Регистрационный № 249

Руководитель ГУ ОТ и СР

Заводского района г.Грозного  
Чеченской Республики

  
В.И.Тутуев  
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 15 » 12 2020г.

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ДО «Детская школа искусств №5 г. Грозного» (далее – Учреждение), заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (Трудовой Кодекс РФ и другие законодательные акты), а также Трехсторонним соглашением между Правительством Чеченской Республики, Федерацией Профсоюзов Чеченской Республики и объединением работодателей Чеченской Республики.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения (далее - работники), в лице представителя работников, председателя профсоюзного комитета - (далее- Профком) Тавсултановой Луизы Лемаевны и работодатель – ГБУ ДО «ДШИ №5» г. Грозного в лице директора - Арсанукаевой Лиды Билаловны,(далее-Работодатель) действующего на основании Устава ГБУ ДО «ДШИ №5» г. Грозного.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения-коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с «14» декабря 2020 г. и действует по «13» декабря 2023 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Грозного. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовая функция работника описана в трудовом договоре.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются сведения и условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается при заключении трудового договора и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Уменьшение учебной нагрузки преподавателей допускается только в случае убывания обучающихся, явившегося причиной для закрытия индивидуальных занятий, групп, объединений.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год.



При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников превышающий 36 часов в неделю устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим преподавателям.

2.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) По взаимному согласию сторон;

б) По инициативе работодателя в случаях: временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении на срок до одного месяца; восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведению эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст. 72 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязуется:

а) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

б) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

в) Организовывать проведение аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять в письменной форме Профком о сокращении численности или штата работников учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников учреждения, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что:

а) Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

б) При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого и технического персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников (педагогов-организаторов, методистов) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.6. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе.

5.7.«Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со ст. 99 ТК РФ».

5.8. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в



возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.10. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (в случае достаточного финансирования).

Недопускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.13. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим в Учреждении. В случае понижения температуры ниже 17 градусов тепла в зимний

период или повышения её выше 28 градусов тепла в летний период должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленные нормы. Работники на это время переводятся для работы в другие помещения, либо переводятся на сокращенный рабочий день, либо освобождаются от работы с сохранением полной оплаты рабочего времени за период вынужденного простоя.

5.15. Работодатель приобретает и выдает работникам Учреждения специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию».

## **6. Оплата труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденное Постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. N 184.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из оплаты труда в зависимости от образования и квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором.

За первую половину месяца зарплата выплачивается 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину 5-го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени.

Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. Расчет заработной платы за первую половину месяца производится в процентах от постоянной составляющей заработной платы и составляет 50% с округлением в сторону увеличения до двух нулей с учетом фактически отработанного времени

Расчет производится на основании Справки предоставляемой Работниками ведущими таблицей учета рабочего времени.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

доплаты и надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, не входящих в круг основных обязанностей работника;

доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

доплаты и надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

## **7. Охрана труда**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).



7.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

7.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. 7.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221 ТК РФ.

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.9. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.10. Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров работников.

7.11. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.12. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.14. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда создаются комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ).

7.15. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, определяется ст.219, ч.1-11 ТК РФ.

7.16. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии со ст. 221 ТК РФ. 7.18. Обязанности работника в области охраны труда определяются ст. 214 ТК РФ.

7.17. Обеспечивает наличие на каждом отдельно стоящем здании Учреждения аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, а также наличие ответственного лица;

7.18. По возможности предусматривает выделение средств и изыскивает иные возможности для привлечения внебюджетных средств для организации отдыха и оздоровления работников Учреждения;

7.19. Специальная оценка условий труда проводится в порядке, предусмотренном Федеральным законом 28.12.2013 г. №426-ФЗ (ред. 27.12.2019 г.) «О специальной оценке условий труда

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель помимо гарантий деятельности профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ и ЧР, принимает на себя следующие обязательства:

а) предоставляет не освобождённому составу Профкома и профактиву время (с полной оплатой) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива:

- председателю Профкома – до 50% рабочего времени;
- заместителю председателя – до 30% рабочего времени;
- членам Профкома – до 10 часов в неделю.

8.2. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарным взысканиям или уволены без согласования с Профкомом.

8.3. Работа в качестве председателя Профкома и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.4. Работодатель предоставляет возможность повышения квалификации, необходимой для выполнения общественных обязанностей не освобождённому члену профкома без отрыва и с отрывом от выполнения производственных обязанностей с полной оплатой времени, необходимого на обучение и повышение квалификации.

## **9. Заключительные положения**

Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Переговоры по заключению коллективного договора могут продолжаться не более трех месяцев. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.7. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в учреждение "Арбитражный суд Чеченской Республики для разрешения коллективных трудовых споров (г. Грозный ул. Шейха Али Митаева, д.22 Б) и выполняются его решения.



підприємство  
11 (оприбутковані) листи  
Держинформ  
Л.В. Дірявська

